

## Changing the flow at Ontario Hydro

Last spring, Sam Horton, Senior Vice-President for Human Resources at Ontario Hydro, wrote to engineering deans at Universities and Community Colleges across Canada and told them that graduating engineers with sexist and racist attitudes need not apply for jobs at Ontario Hydro.

Horton's letter was a response to the massacre of 14 female engineering students at the University of Montreal last December and to continuing reports of sexist and racist behavior among engineering students. By sending the letter, Horton demonstrated that employment equity has executive level support within Ontario Hydro, and that the public utility understands the importance of tapping this province's most vital resource — its people.

"It is clear to us," Horton wrote, "that we can't afford to employ engineers who are reluctant to work in a multicultural workforce." He asked university officials to introduce employment equity skills into their curricula because he thinks these skills are as essential in multicultural workplaces, "as traditional technical and analytical skills." Horton also said that Ontario Hydro, one of the country's largest employers of engineers, would not consider engineers qualified for promotion if they failed to show a "sensitivity and genuine respect for those who hold different views."

The reaction was immediate and heartening. From across the country, engineering deans wrote about the initiatives they are employing to

counteract hostility and prejudice in engineering schools. "They are also trying to address the issue of why young women are not choosing to study engineering in the way they are going into law, medicine, and other professions," Horton said.

"It is obvious that at a critical time in their school careers, young women are avoiding engineering, either because they don't like the image of engineers or because they don't know enough about what it is that engineers do," he added. "There are career programs in high schools, but many of us are realizing that is too late. We should be expending our energies talking about career opportunities in the public schools and in improving the image of engineers in the larger community."

Ontario Hydro has been feeling its way toward employment equity since the early 1980s largely, Horton says, at the instigation of EE Manager Erta Wharton. "We began with an affirmative action program for women, which met with resistance initially, but we have found that people are willing to take one step after another," he said. "Every time we have changed a policy or procedure to make it fairer to women or another designated group, we have found, of course, that it has become fairer for everybody. "For example," he continued, "when we modified our selection procedure to ensure due process for certain groups, we realized we were eliminating bias for everybody."

"Changing the flow at Ontario Hydro" continued on page 2.

## Community Activist named Minister for Women's Issues

Anne Swarbrick, a community activist who has lobbied for employment equity, has been appointed Minister Responsible for Women's Issues. Ms. Swarbrick holds sole responsibility for the Office Responsible for Women's Issues which includes the Ontario Women's Directorate and the Ontario Advisory Council on Women's Issues.

Prior to her election as MPP, Ms. Swarbrick worked as Executive Assistant at the Labour Council of Metropolitan Toronto and York Region. Her work at the Labour Council included lobbying past governments for pay equity and employment equity.

"I am firmly committed to advancing women's economic, social and legal equality," said the minister. "Ontario's economic prosperity and future requires the full and equal participation of all women."

"The changing role of women in our society is one of the most dramatic social changes witnessed in this century, and this government intends to pay more than lip service to women's equality," said Swarbrick.



Anne Swarbrick  
Minister Responsible  
for Women's Issues.



In May, 1989, the utility conducted an employment equity profile of its employees to create a baseline against which to measure progress. One of the things they found was that of 600 executives, only 25 were women. Since then the number has risen to 41 and Ontario Hydro has appointed its first female vice-president and named four women to the board of directors. "Even so," Horton said, "we had to recognize that the path we were on — of promoting from within — was going to take too long. So we brought in women from outside at senior levels."

Nevertheless, women are still under-represented in all job categories except clerical. As a result Ontario Hydro is deliberately building in a female bias in its hiring practices. "That is hard for many people to understand," Horton admitted. "They see it as reverse bias and they argue that you shouldn't promote a candidate on the basis of sex or color. However, I'm satisfied," he continued, "that there is sufficient uncertainty around the notion of 'best' that you don't lose anything by giving the nod to an under-represented group."

Horton is clearly pleased that his controversial stand in favor of employment equity has paid off not only in satisfaction, but in public approval. "The reaction has led me to reflect on how much I am affected by positive feedback," he said. He thinks the experience has probably made him a better manager because it made him realize how important it is to tell people when they have done a good job. "You know," he concluded with a chuckle, "it's a poor day when you don't learn something new."



Toward Equity is published by the Ontario Women's Directorate.

This bulletin is directed to Ontario's public sector institutions — school boards, municipalities, hospitals, crown agencies, municipal agencies, universities and colleges. Its purpose is to promote better communications among organizations about progress in employment equity.

The OWD's Consultative Services Branch is concerned with employment equity in the private as well as the public sector.

Enquiries about Toward Equity should be directed to: Theresa Armstrong, Consultative Services Branch, Ontario Women's Directorate, 480 University Avenue, 2nd Floor, Toronto, Ontario, M5G 1V2 (416) 597-4551 FAX (416) 597-4615. Collect calls accepted.



Printed on Recycled Paper

## Workshop Panelists make case for Employment Equity at 1990 AMO Annual Conference

**A** case for employment equity making good business sense in the 1990s was the focus of the Employment Equity workshop of the annual Association of Municipalities of Ontario (AMO) conference held recently in Toronto.

Workshop moderator Carol Barnes said that the Ontario government has identified four groups under-represented in jobs — women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

"The province, through the Municipal Employment Equity Program, provides funds to municipalities wishing to develop employment equity policies," Barnes said.

The Ontario Women's Directorate co-ordinates the Employment Equity Incentive Fund which is administered by the Municipal Employment Equity Program. The directorate also assists municipalities by sponsoring a series of training and development workshops for employment equity practitioners.

Ontario initiated its employment equity concept in 1985 after Judge Rosalie Abella recommended a "made in Canada" model of affirmative action. This model covers not only hiring and education, but also training, child care, and workplace accessibility. The principle is that workplaces should reflect their communities in terms of employment.

"This employment equity model focuses on the relationship between planned activities and their results," said conference panelist Paul Scott.

Scott said, that according to this model, equality in employment is achieved by management strategies which result in equal representation, equal occupational distribution and fair pay and working conditions for all groups of people.

Scott stressed several essential implementation steps, including commitment from senior management and unions. An organization must show its commitment by developing values, policies and programs which support

equity. Another step involves analysing the organization for indicators of inequality and its causes and designing programs that can be monitored and reviewed.

Panelist Irene Harris noted that there is resistance to change. Harris said that only 24 per cent of municipalities have taken ministry grants and started employment equity programs.

"Employment equity has allowed employers and the Canadian Union of Public Employees to bargain for getting more women into traditionally male-dominated occupations," she said. "Nursing home attendants interested in upgrading into nursing assistants now have an opportunity to participate in on-site training."

This latter initiative is being made possible through a Joint Change Agent Project between the union and the Ontario Women's Directorate.

Economist Jeremy Wright looked at the changing structure of the Canadian population. "If there is no further immigration, and existing birth and death rates are applied, then by the year 2051, the Canadian population will have declined from its present 25.4 million to some 11 million, over half of which will be over 60 years old."

Wright said that the driving forces behind employment equity are the changing ethnic structure of the Canadian population and the fundamental belief in fair representation and equality of opportunity. Obstacles to employment equity included established practices such as seniority and a resistance to rapid change.

Workshop panelists concluded that municipalities must look at the new reality and implement policies that will achieve employment equity in the workplace or they will be unable to compete for the most highly skilled personnel in the labour force.



# Balancing equations: employment equity in Ontario school boards

**B**ack to school always involves changes in classroom routines, but this year watch for even bigger shifts in school administrations. As of September 1, 1990 elementary and secondary school boards across the province began developing and implementing employment equity policies that will include a target of 50 per cent female representation among supervisory officers, principals and vice-principals by the end of the decade. All other occupational categories are expected to have a 30 per cent representation of women.

From now on, school boards must be demonstrably pro-active by adopting special measures regarding the employment and promotion of women and by designating senior officials to translate these policies into action. Each school board's employment equity policy must be submitted to the appropriate regional office by December 31, 1990 for approval by the Ministry of Education. At the same time, the ministry wants boards to submit plans and strategies for implementing their employment equity policies. The programs should include needs assessment, goals and timetables, strategies, monitoring and evaluation procedures, and resource allocations.

In explaining the tough new guidelines to Directors of Education and Secretaries of School Boards, Robert Mitton, Deputy Minister of Education, stressed how important it is for students to have role models from both sexes in our education system, especially in positions of added responsibility. More than half of the people employed by school boards are women, but as in so many other professions, they are clustered in lower paying jobs.

According to 1988 data on elementary schools, for example, women represent 75.2% of teachers and only



Francys Harrison (centre) shows her invention – a golf ball gizmo – to Pauline Mancuso (left) and Donna Paris (right) during a meeting of Women's Demonstration Project Co-ordinators. Francys uses her invention to show high school students the work that machinists do.

The Women's Demonstration Project is a two-year pilot effort introduced in the spring of 1989 by the Ministry of Skills Development in co-operation with the Ontario Women's Directorate. There are 30 community-based project co-ordinators across Ontario working in their areas to increase the number of women apprentices in non-traditional skilled occupations.

18.8 % of principals. At the secondary level women account for 41% of teachers but only 11.7% of principals. These figures are grossly disproportionate to women's qualifications and experience, and the trends are worsening. While more women struggle to enter this workforce, those already in high-level teaching positions acquire more seniority and upgrading of their skills. In 1989, women represented more than half the successful candidates for principal's qualifications and supervisory officer examinations. It is only through employment equity programs that we will redress these imbalances and ensure that by the year 2000 we have a more representative number of women in senior educational positions.

The Ministry of Education has also unveiled reporting mechanisms for employment equity plans. By September 1991 boards will be required to make annual progress reports on elementary and secondary employment equity plans with numerical data for occupational categories and competition outcomes. The ministry will begin new measures for collecting data on goals, strategies, special measures for women, and other board-sponsored employment equity initiatives by surveying one-third of the school boards in each region annually, with each board being reviewed every three years.

## Linking Towards Equity

**E**xchanging information, sharing strategies, and promoting professional development are the goals of the recently formed Ontario University Employment and Educational Equity Network. The idea for a provincial network of Employment Equity co-ordinators was sparked in May 1989 at the Employment Equity Conference.

This conference, sponsored by the Ministry of Colleges and Universities, was funded by the Ontario Women's Directorate Employment Equity Incentive Fund. One year after the conference, the network was officially launched and now plans are well underway for the inauguration of a national network in May 1991.

For more information, contact Gill Teiman at York University at (416) 736-5706 or FAX (416) 736-5703.

TOWARD EQUITY is interested in any employment equity related events your organization or network would like others to know about. Send your listing to the attention of Theresa Armstrong, FAX (416) 597-4615, or mail to the address on the masthead.



# Girls Exploring Technology gets rave reviews

**G**irls Exploring Technology (G.E.T.), a science and technology day camp originally sponsored by the OWD and London's Fanshawe College was so successful as a pilot project that it was held again this summer — this time with corporate sponsors.

The camp was developed and initiated by Colleen Evetts, manager of Equity in Education and Employment at London's Fanshawe College because she believes that senior elementary girls need a boost in choosing math and science courses as part of their study load. She thinks that far too often capable girls shy away from these courses and

subsequently limit their career options. G.E.T. gives girls the chance to hammer and saw, design a go-cart, or re-invent the wheel in an ingenious, hands-on experience. As Evetts says, "girls learn that modesty is a feminine virtue so they suppress their exuberant self-discoveries and wait for others to notice their accomplishments." Evetts' solution: "We had bragging sessions each week. The girls learned to claim their strengths, talents, skills and resources."

For more information—enrolment is limited to girls in grades 6, 7, or 8—contact Colleen Evetts at Fanshawe College, P.O.Box 4005, London N5W 5H1, FAX (519) 597-4615

## N · E · W RESOURCES

### Annotated Bibliography on Employment Equity

A mixture of practical and theoretical resources that deal with employment equity in the public and private sector, produced by the Ontario Women's Directorate. This publication features listings on employment equity, work and family issues, child care, recruitment and selection, as well as labour unions and employment equity. To order the bibliography, free of charge, please call OWD Publications, (416) 597-4605. Collect calls accepted.

### The Occupational Integration of Women: Proposals for a Public Education Strategy and Other Key Strategies

This report, produced by the Ontario Women's Directorate, recommends public education strategies which can be used to raise the awareness of employers, educators, unions, parents and students to the benefits of occupational integration. It also features a

selected bibliography — "Research Reports, Educational Materials and Audio-Visual Aids", related to the integration of women in the workforce. To order the report, free of charge, please call OWD Publications, (416) 597-4605. Collect calls accepted.

### Equity in the Workforce: Pass it on

This four-color poster was developed by Motorola Canada and the Ontario Women's Directorate to promote workplace environments supportive of employment equity. To order posters, free of charge, please call OWD Publications, (416) 597-4605. Collect calls accepted.



## U P C O M I N G E V E N T S

### The Nuts and Bolts: Goals and Timetables

January 18, 1990

Location: Toronto

Designed for the more experienced employment equity practitioner, this one-day workshop provides specific technical information required to set numerical employment equity goals and timetables. Strategies to successfully introduce goals and timetables into an organization are also identified and explored.

Registration for all of the above workshops is on a first come basis and is restricted to 25 participants each. For further information, please call Theresa Armstrong at the OWD, (416) 597-4551. Collect calls accepted.

## EE recruitment manuals sent to all Ontario hospitals

**I**n August 1990, every hospital in Ontario was sent a customized version of "This Job Requires...Bias-Free Recruitment and Selection," a recruitment and selection workshop kit for human resources staff and trainers. The kit, which contains trainer's notes, handouts and overheads, is an easy-to-follow guide to implementing effective, bias-free recruitment and selection policies and practices. This project was initiated by the Ontario Women's Directorate and originally developed as a joint project with Computing Devices Company. This kit was further adapted for Ontario hospitals through a special project with the Ontario Hospital Association and the Directorate.

If you have further questions about the hospital recruitment manual, please call Jill Miller, Employment Equity Consultant at the Ontario Hospital Association at (416) 429-2661, ext. 7556.



# Le programme «Les jeunes filles à la découverte de la technologie» reçoit d'excellentes critiques

Les jeunes filles à la découverte de la technologie est un camp de jour spécialisé dans les sciences et la technologie. Initialement parrainé par la DGCFO et le collège Fanshawe de London, ce camp expérimental a connu un tel succès qu'il a eu lieu de nouveau cet été – cette fois parrainé par des entreprises.

Le camp a été conçu et mis en oeuvre par Colleen Everts, directrice du programme d'équité en matière d'emploi et d'éducation au collège Fanshawe de London. Cette dernière estime en effet que les jeunes filles du cycle moyen des écoles élémentaires ont besoin d'être encouragées à choisir les mathématiques et les sciences au secondaire. Elle pense que des jeunes filles très compétentes hésitent trop souvent à choisir ces cours et limitent ainsi leurs options professionnelles. Ce camp donne aux jeunes filles l'occasion

de se servir d'un marteau et d'une scie, de dessiner un go-kart ou de réinventer la roue, en participant à des expériences pratiques et en faisant appel à leur imagination. Comme le dit Colleen Everts, «les filles apprennent que la modestie est une vertu féminine et, par conséquent, elles hésitent à s'extérioriser et à s'exprimer librement, et elles attendent que les autres remarquent leurs réussites». La solution de Colleen Everts est la suivante : «Chaque semaine nous avions des séances de vantage. Les filles ont appris à revendiquer leurs points forts, leurs dons et leurs possibilités».

Pour de plus amples renseignements sur ce camp – seules les jeunes filles des 6e, 7e et 8e années peuvent y participer – veuillez communiquer avec Colleen Everts au collège Fanshawe, C.P. 4005, London N5W 5H1. Télécopieur (519) 597-4615

## ACTIVITÉS PRÉVUES

Objectifs et emplois du temps

Le 18 janvier 1991  
Lieu : Toronto  
Conçu à l'intention de celles et ceux qui ont de l'expérience dans la pratique de l'équité d'emploi, cet atelier d'un jour a comme but de fournir les renseignements techniques nécessaires pour formuler des objectifs et des échéanciers quantitatifs en matière d'équité d'emploi. Les stratégies requises pour introduire avec succès les objectifs et les échéanciers au sein de l'organisme sont également examinées.

Les inscriptions pour tous les ateliers précités sont par ordre d'arrivée. Le nombre maximum de participantes et de participants à chaque atelier est de 25. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Theresa Armstrong à la DGCFO au (416) 597-4551. Nous acceptons les appels à frais vifs.

## Des manuels de recrutement préconisant l'équité d'emploi sont envoyés aux hôpitaux

**E**n août 1990, on a envoyé à tous les hôpitaux de l'Ontario un exemplaire de «Pour ce poste, on exige : Démarche

planifiée appliquée au recrutement et à la sélection», une trousse de recrutement et de ressources humaines et des formattices et des notes détaillées des formattices et des formattices ainsi que des photocopies et des feuilles transparentes pour rétroprojecteur. C'est un guide pratique et simple conçu pour mettre en oeuvre de façon impartiale les politiques et les méthodes de recrutement et de sélection.

Ce projet a été lancé par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario avec la Computing Devices Company. Cette trousse a été par la suite adaptée pour les besoins des hôpitaux de l'Ontario par le biais d'un projet spécial mis sur pied par l'Ontario Hospital Association et la Direction générale. Si vous avez des questions sur le manuel de recrutement des hôpitaux, veuillez téléphoner à Jill Miller, conseillère en équité d'emploi, à l'Ontario Hospital Association, au (416) 429-2661, poste 7556.



**L'équité en milieu de travail : ça se communique**

Cette affiche de quatre couleurs a été conçue par Motorola Canada et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour promouvoir l'équité de travail où se pratique l'équité d'emploi. Pour obtenir des affiches gratuitement, veuillez communiquer avec le service des publications de la DGCFO au (416) 597-4605. Nous acceptons les appels à frais vifs.

## LES NOUVELLES RESSOURCES

**Bibliographie annotée sur l'équité d'emploi**

Préparée par la Direction générale de la condition féminine, cette publication comporte diverses ressources pratiques et théoriques touchant à l'équité d'emploi dans les secteurs public et privé. Des renseignements sur l'équité d'emploi, sur les questions touchant au travail et à la famille, sur la garde des enfants, sur le recrutement et la sélection ainsi que sur les syndicats et l'équité d'emploi y sont catalogués. Pour obtenir cette bibliographie gratuitement, veuillez communiquer avec le service des publications de la DGCFO au (416) 597-4605. Nous acceptons les appels à frais vifs.

**L'intégration professionnelle des femmes : Propositions d'une stratégie d'éducation du public et d'autres stratégies clés**

Préparée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, ce rapport recommande des stratégies d'éducation pour sensibiliser les employeurs et les employeurs, les éducatrices et les éducateurs, les parents ainsi que les étudiantes et les étudiants à l'intégration professionnelle. Il comporte également une «bibliographie







# Des conférencières et conférenciers font l'éloge de l'équité d'emploi lors de la conférence annuelle 1990 de l'AMO

Des politiques et des programmes qui renforcent l'équité. Une autre mesure consiste à effectuer une analyse organisationnelle afin de repérer les facteurs d'inégalité, ainsi que leur cause, et à concevoir des programmes qui puissent être évalués et modifiés au besoin.

La conférencière Irene Harris a fait remarquer une certaine résistance au changement. Elle a indiqué que seulement 24 pour cent des municipalités avaient fait appel aux subventions du ministère des Femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

«La province, par l'intermédiaire du programme d'équité d'emploi municipal, dispense des fonds aux municipalités qui souhaitent développer des programmes et des politiques d'équité d'emploi», déclare Carol Barnes.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario coordonne le fonds d'encouragement à l'équité d'emploi qui est administré par le programme municipal. La Direction aide également les municipalités en participant une série d'ateliers de formation et de développement à l'intention des spécialistes de l'équité d'emploi.

L'Ontario a développé son concept d'équité d'emploi à la suite de la recommandation de la juge Rosalie Abella, stipulant qu'il fallait développer un modèle entièrement canadien d'action positive. Ce modèle devait tenir compte non seulement du recrutement et de l'éducation, mais aussi de la formation, des services de garde d'enfants et de l'accessibilité aux lieux de travail. Le principe est que les lieux de travail devraient refléter leur collectivité en termes d'emploi.

«Ce modèle d'équité d'emploi est axé sur la planification des activités et leur impact», a indiqué le conférencier Paul Scott.

Monsieur Scott a expliqué que selon ce modèle, l'équité d'emploi pouvait être réalisée par le biais de stratégies de représentation et une distribution professionnelle égale, de bonnes conditions de travail et la parité salariale pour tous les groupes de personnes.

Paul Scott a souligné plusieurs mesures de mise en oeuvre essentielles notamment, l'engagement de la haute direction et des syndicats. Un organisme doit prouver son engagement en développant des valeurs,

L'économiste Jeremy Wright s'est penché sur la composition changeante de la population canadienne. «S'il n'y avait plus d'immigration et si l'on s'en tenait aux taux de naissance et de mortalité actuels, la population du Canada, en l'an 2051, passerait du chiffre actuel de 25,4 millions à quelque 11 millions, dont plus de la moitié aurait plus de 60 ans.»

Il a également indiqué que les changements dans la structure ethnique et la croyance dans une représentation juste et dans l'égalité des chances étaient à la base de l'équité d'emploi. Certaines pratiques bien établies comme l'ancienneté et une résistance aux changements rapides contribuent des obstacles à l'équité d'emploi.

Les animatrices et les animateurs de l'atelier ont conclu que pour avoir accès à un personnel qualifié, les municipalités devaient tenir compte des nouvelles réalités et mettre en place des politiques qui favoriseraient l'équité d'emploi.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 486, avenue University, 2<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5G 1V2 (416) 597-4551 Télécopieur (416) 597-4615 Nous acceptons les appels à frais vides

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Theresa Armstrong

concernant Vers l'équité à :

Adresser toute demande de renseignements dans le secteur privé comme dans le secteur public.

DGCFO s'occupe des questions d'équité d'emploi de promouvoir une meilleure communication entre les divers organismes sur les progrès accomplis dans le domaine de l'équité d'emploi.

La Direction des services consultatifs de la DGCFO s'occupe des questions d'équité d'emploi de promouvoir une meilleure communication entre les divers organismes sur les progrès accomplis dans le domaine de l'équité d'emploi.

De l'Ontario : conseils scolaires, municipalités, hôpitaux, agences de la Couronne, agences de l'Ontario : conseils scolaires, municipalités, Ce bulletin s'adresse au secteur public de la condition féminine de l'Ontario.

Vers l'équité est publié par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Hydro Ontario : changement de courant

suite de la page 1.

port à l'équité d'emploi en vue de créer une base qui permettra de mesurer les progrès. Cette étude a révélé, entre autres, que des 600 cadres, seulement 25 étaient des femmes. Depuis, ce nombre est passé à 41 et l'Hydro Ontario a nommé sa première vice-présidente et quatre femmes au conseil d'administration. «La encore», affirme M. Horton, «nous devions reconnaître que la voie que nous avions prise, c'est-à-dire le système de promotion interne, n'était pas assez rapide. Ainsi, nous avons engagé des femmes de l'extérieur pour occuper des postes de cadres.»

Néanmoins, les femmes sont encore sous-représentées dans toutes les catégories d'emploi, exception faite des postes de bureau. Par conséquent, l'Hydro Ontario incorpore volontairement dans ses pratiques d'embauche une mesure qui favorise les femmes. «Bon nombre de gens ont du mal à comprendre ce fait», admet M. Horton. «Ils le voient comme un renversement de la situation et soutiennent qu'on ne devrait pas favoriser un postulant en raison de son sexe ou de sa couleur. Toutefois, je suis convaincu qu'il y a assez d'ambiguïté autour de la notion du 'meilleur' qu'on ne perd rien à favoriser un groupe sous-représenté.»

M. Horton est évidemment très heureux de constater que sa position controversée en faveur de l'équité d'emploi se soit révélée satisfaisante et ait gagné l'appui du public. «Les résultats obtenus m'ont permis de comprendre combien je suis sensible aux réactions positives», dit-il. Il pense que cette expérience lui a probablement permis de devenir un meilleur directeur, car il a pu se rendre compte combien il est important de féliciter quelqu'un qui a fait un bon travail. «Il est vraiment malheureux de ne rien apprendre de nouveau au cours d'une journée», conclut-il en souriant.

VERS L'EQUITE

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Theresa Armstrong

concernant Vers l'équité à :

Adresser toute demande de renseignements dans le secteur privé comme dans le secteur public.

DGCFO s'occupe des questions d'équité d'emploi de promouvoir une meilleure communication entre les divers organismes sur les progrès accomplis dans le domaine de l'équité d'emploi.

La Direction des services consultatifs de la DGCFO s'occupe des questions d'équité d'emploi de promouvoir une meilleure communication entre les divers organismes sur les progrès accomplis dans le domaine de l'équité d'emploi.

De l'Ontario : conseils scolaires, municipalités, hôpitaux, agences de la Couronne, agences de l'Ontario : conseils scolaires, municipalités, Ce bulletin s'adresse au secteur public de la condition féminine de l'Ontario.

Vers l'équité est publié par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.



# Hydro Ontario : changement de courant

Une militante communautaire est nommée ministre déléguée à la Condition féminine

Un bulletin sur l'équité en matière d'emploi de la condition féminine pour le secteur public de l'Ontario

Volume 1, Numéro 5  
Automne 1990

**A**ne Swarbrick, une militante communautaire qui a fait pression en faveur de l'équité d'emploi, a été nommée ministre déléguée à la Condition féminine. Mme Swarbrick dirige toute seule l'Office de la condition féminine, lequel comprend la Direction générale de la condition féminine et le Conseil consultatif de la Ontario et le Conseil consultatif de la Ontario.

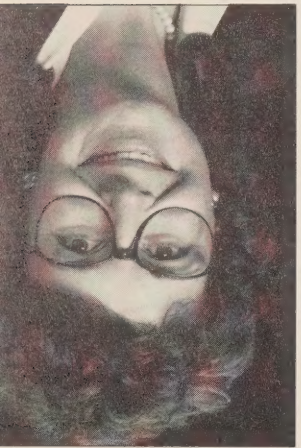
Avant d'être élue députée, Mme Swarbrick a assumé le poste de directrice adjointe au sein du Conseil du travail de la communauté urbaine de Toronto et de la région de York.

Son travail au sein du Conseil consistait notamment à faire pression auprès des gouvernements en vue de promouvoir l'équité salariale et l'équité d'emploi.

«Je suis profondément engagée envers l'avancement de l'égalité

à la condition féminine.»

«Anne Swarbrick, Ministre déléguée



«Le rôle changeant de la femme dans notre société est l'un des changements sociaux les plus importants de ce siècle, et le gouvernement actuel a l'intention d'offrir des services concrets pour réaliser l'égalité de la femme», affirme-t-elle.

étudiantes ne choisissent pas de faire carrière en génie comme elles le font en droit, en médecine et dans d'autres professions»,

«Il est évident qu'à un moment décisif dans leur vie scolaire, les jeunes étudiantes évitent le génie, soit parce qu'elles n'aiment pas l'image des ingénieurs, soit parce qu'elles ne sont pas suffisamment informées de ce que font les ingénieurs», ajoute-t-il. «Il existe des programmes de carrière dans les écoles secondaires, mais bon nombre d'entre nous se rendent compte qu'à ce niveau il est trop tard. Nous devrions déployer d'avantage d'efforts pour informer les étudiants et étudiantes des écoles publiques sur les possibilités de carrière et pour améliorer l'image des ingénieurs auprès de l'ensemble de la collectivité.»

L'Hydro Ontario travaille à la réalisation de l'équité d'emploi depuis le début des années 1980 surtout, affirme M. Horton, à l'instigation de la directrice de l'équité d'emploi, Erta Wharton. «Nous avons commencé avec un programme d'action positive pour les femmes, qui s'était heurté à une résistance au départ, mais nous sommes rendus compte que les gens veulent bien franchir les étapes l'une après l'autre»,

affirme-t-il. «Chaque fois que nous avons modifié une politique ou une procédure pour les rendre plus équitables pour les femmes ou pour un autre groupe désigné, nous avons constaté qu'elles étaient devenues plus justes pour tout le monde. Par exemple, lorsque nous avons modifié notre procédure de sélection en vue de la rendre équitable pour certains groupes, nous nous sommes rendus compte que nous éliminions des partis pris pour tout le monde. Par exemple, lorsque nous avons modifié notre procédure de

En mai 1989, l'Hydro Ontario a tracé le profil de ses employés et employées par rap-

«Hydro Ontario : changement de courant» suite à la page 2.

L'vice-président principal des ressources humaines de l'Hydro Ontario, a écrit aux doyens des facultés de génie des universités et collèges communautaires partout au Canada et leur a fait savoir que les futurs ingénieurs qui ont des attitudes sexistes et racistes pouvaient postuler des emplois ailleurs que qu'à l'Hydro Ontario.

La lettre de M. Horton fait suite au massacre de quatre étudiantes en génie à l'Université de Montréal en décembre

de cette province, c'est-à-dire les gens. «Il est évident pour nous», écrit M. Horton, «que nous ne pouvons nous permettre d'engager des ingénieurs qui hésitent à faire partie d'une main-d'œuvre multiculturelle». Il a demandé aux universités d'inclure des cours d'équité d'emploi dans leurs programmes, car il croit que de telles connaissances sont aussi essentielles dans les milieux de travail multiculturels «que les compétences techniques et analytiques traditionnelles».

M. Horton a également mentionné que l'Hydro Ontario, l'un des employeurs d'ingénieurs les plus importants au pays, n'envisagerait pas la promotion d'ingénieurs qui n'auront pas fait preuve de «sensibilité et de respect à l'égard de ceux et celles qui ont des points de vue différents des leurs».

Ces déclarations ont provoqué des réactions immédiates et encourageantes. Partout dans le pays, des doyens de facultés de génie ont écrit des documents sur les mesures qu'ils emploient pour neutraliser les hostilités et les préjugés dans les écoles de génie. «Ils tentent également de comprendre les raisons pour lesquelles les jeunes